



موسسه حقوق بشر و محو خشونت



Human Rights & Eradication of Violence Organization
Training & Empowerment of Young Professional Advocates in
Afghanistan

بررسی حق کار زنان در قوانین افغانستان و اسناد بین
المللی

عمران ساحل

چکیده :

مفهوم حقوق اجتماعی بدین معنی است که دولت ها نه تنها اینکه مسؤولیت دارند تا شهروندان را در برابر ظلم و اجبار حمایت نمایند؛ بلکه میباید خدماتی را نیز ارائه نمایند تا افراد برای بهره مند شدن از حقوق شهروندی شان استفاده نمایند مانند، حق دسترسی به خدمات صحی، حق آموزش، حق داشتن مسکن و ملکیت، حق دسترسی به رفاه، حق کار و حقوق دیگر. برخورداری زنان از حقوق شهروندی شان؛ موجب سهم گیری زنان در مسایل اجتماعی اقتصادی و سیاسی شده و استفاده مؤثر از حقوق مدنی و سیاسی را تشویق میکند که خود یک گام قدرتمند به طرف ریشه کن سازی نابرابری های اجتماعی و اقتصادی میگردد. در جوامع معاصر از نقش نیروی کاری زنان در رونق اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی انکار ناپذیر است؛ ولی حالات خاص بشری زنان سبب میگردد تا در خصوص کار زنان یکعده حقوق خاصه برای زنان در نظر گرفته شود و همچنان از طرف دیگر این حق به باور بعضی از دانشمندان در بازدهی تربیتی در مورد اطفال و به شکل کلی در شئون زندگی خانوادگی تأثیراتی دارد که موجب آن در حالات استثنایی به زوج این حق داده میشود تا خانمش را در ایفای مشاغل خاص ممانعت نماید. با این همه نیاز کار برای زنان و اهمیت آن از قبیل تامین رفاه خانواده و حتی رونق اقتصادی در سطح اجتماع؛ باعث بروز بعضی ناهنجاری های نیز میگردد از قبیل کاهش ارتباط با اعضای خانواده، عدم برآوردگی نیاز عاطفی فرزندان ناشی از خستگی کار و کار خانه که در فامیل های زنان کارگر وجود دارد. که به همین اساس مصونیت حق کار زنان، ممنوعیت کار اجباری و مشقت بار و بر علاوه بعضی امتیازات ویژه برای زنان کارگر(کارمندان زن)، هم در قوانین داخلی و اسناد بین المللی پیش بینی گردیده تا زنان هم بتوانند در ساحه کار حضور مفید داشته باشند و هم از بروز ناهنجاری های اجتماعی دیگر جلوگیری صورت بگیرد.

کلید واژه: زنان، حق کار، ممانعت از کار، کار اجباری

فهرست مطالب

4	مقدمه:
4	مبحث اول: حق کار زنان در اسلام.....
4	گفتار اول: مبنا و مشروعیت حق کار زنان.....
5	گفتار دوم: صلاحیت شوهر در ممانعت از حق کار زن.....
7	مبحث دوم: حق کار زنان در قوانین موضوعه.....
7	گفتار اول: مبنای داشتن حق کار زنان.....
9	گفتار دوم: رخصتی ها و امتیازات مخصوص کارمندان زن.....

- 11 گفتار سوم: منع کار اجباری و ممانعت حق کار زنان
- 12 مبحث سوم: حق کار زنان در اسناد بین المللی
- 13 گفتار اول: سال 1930 کنوانسیون کار اجباری در جنوا
- 13 گفتار دوم: اعلامیه جهانی حقوق بشر
- 14 گفتار سوم: مقوله های مزد مساوی در مقابل کار مساوی
- 15 نتیجه گیری:

مقدمه:

برای بررسی حق کار برای زنان زمانیکه به تیوری حقوق شهروندی نگاهی بیاندزیم کمتر بر میخوریم که صاحب نظرانی با این مخالفت نمایند که کار زنان باید در تطابق با ایده ایجاد دولت رفاه قرار داشته باشد. امروزه در زنان با کار در وظایف کلیدی و اساسی در جهان نیروی کار خیلی عظیم و حیاتی جوامع بشری را دربر دارند تا سطح که شخصیت های اول سیاسی خیلی از دول را زنان تشکیل میدهند. بر علاوه از وظایف کلیدی و سیاسی زنان بخش عظیم از فعالیت های حیاتی اجتماع را از مرجع غیر رسمی که همانا داخل خانه است؛ تشکیل میدهند که بعضاً به بدست فراموشی سپرده میشود به نظر انتونی گیدنز جامعه شناس، " کار بی مزد خانگی اهمیت حیاتی بر اقتصاد جامعه دارد."¹

در بررسی فعالیت های کاری زنان خارج از کار در مقابل مزد مشخص به اصطلاح زنان کارگر بر میخوریم که به زنان گفته میشود که در محیط خارج از خانه برای امرار معاش و کسب درآمد به فعالیت میپردازد.² قوانین دولت های مختلف برای زنان کارگر حقوق خاصه را پیش بینی کرده اند که به تفصیل به شکل نمونه قانون کار افغانستان را به بررسی میگیریم. و با توجه به این مسائل در این نیشته حقوق زن را با نگرشی به شریعت اسلام، قوانین افغانستان و اسناد بین المللی به بررسی گرفته و با مسائل همچون "مبنای و مشروعیت حق کار زنان"، "صلاحیت شوهر در محدود ساختن حق زن" و "مصونیت ها و امتیازات زنان کارگر" را به بحث میگیریم.

مبحث اول: حق کار زنان در اسلام

با توجه به اینکه افغانستان یک کشور اسلامی میباشد و تمام قوانین افغانستان نیز در در روشنی احکام شریعت اسلام تدوین می یابد نخست لازم است چگونگی، مبنای و مشروعیت حق کار زنان را در احکام شریعت اسلامی مورد بحث قرار دهیم.

گفتار اول: مبنا و مشروعیت حق کار زنان

در آیات قرآنی و احادیث متعدد پیامبر (ص) احکام در خصوص کار زنان وجود دارد و تأکید نموده که دستاورد زن متعلق به خود اوست.³ در معانی کسب و اکتساب دیده میشود که اکتساب به مال و درآمدی اطلاق میشود که فرد برای خود به دست میآورد و کسب در جایی به کار می رود که شخص برای خود و دیگری چیزی بدست می آورد.⁴

در قرآن در آیات متعدد ضمن تشویق مردان و زنان به کسب کار.⁵ و دعوت به آبادانی زمین وجود دارد. در احادیث پیامبر بارزترین نمونه اشتغال زنان همسر پیامبر (ص) حضرت بی بی خدیجه می باشد که یکی از ثروتمندان مکه بود و به شغل تجارت اشتغال می ورزید. یاد اور گردیم که در اسلام اشتغال بر زنان هدف

¹ پیمان، رستم پیمان: مجموع حقوق زن قسمت نهم 1390

² Collins English dictionary 12th Edition 2014, Harper Collins publisher 1991

³ سورة نساء/ آية (32)

⁴ محمد حسن صادقی، مقاله علمی 1396 زن در فرهنگ و هنر. طباطبایی، سید محمد حسن 1417؛ المیزان فی التفسیر القرآن ص

174

⁵ سورة جمعه / آية 10

⁶ سورة هود/ آية 61

نیست و انتخاب است چنانچه پرداخت نفقه و حتی مصارف ویژه زنان به مانند خدمات صحتی و مسکن مناسب به عهده مردان است.

کلمه کسب در آیه 32 سوره النساء را برخی فقها طلب رزق⁷ و به تحصیل فایده⁸ تعبیر کرده اند. بنابر این زنان آزادی اشتغال دارند و و درآمد که تلاش و تجارت بدست می آورند به خود شان به صورت مستقل از شوهر و خانواده مربوط است.

گفتار دوم: صلاحیت شوهر در ممانعت از حق کار زن

کار حق اساسی عم از مرد و زن است و هر یک میتواند به کسب مال بپردازد و به اشتغال دست بزند.⁹ ولی از جهاتی کار زن در بیرون سبب کاهش عاطفه در خانواده شده و باعث عدم تمکین زن در برابر مرد میشود. تمکین به معنی عام عبارت از حسن معاشرت زوجه با شوهر و اطاعت از اوامر مشروع او است و همچنان حفظ ظاهر خویش به نحو که زمان و مکان و موقعیت خانوادگی ایجاب کند و با همسر خویش سلوک و رفتار نیک داشته باشد، و بدون اجازه شوهر از خانه بیرون نشود. تمکین به مفهوم خاص عبارت از آمادگی زن در مباشرت جنسی است. زوجه زمانی میتواند از تمکین خاص امتناع ورزد که موانع شرعی در میان شان موجود باشد.¹⁰

فقها اشتغال زن را حتمی و لازمی منوط به رضایت شوهر ندانسته ولی دو مسئله "مصلحت خانواده" و "حیثیت زوجین" را ضروری بشمار آورده به این معنی که حق اشتغال زوج منوط به تخالف با مصلحت فامیل و حیثیت زوجین است و در حالت تراحم میان حق اشتغال زوجه و حق زوج بر تمکین زوجه میباشد.¹¹ خارج شدن زن در آنچه یاد شد مغایر حق زوج بر تمکین زوجه اش تعبیر شده است.

ولی اگر زوج از خارج شدن زوجه اش از منزل ممانعت کند چون کار کردن امر متعارف است و اگر زوج از دادن اذن خودداری کند از حق خویش سوءاستفاده نموده.¹² روی هم رفته در تراحم میان اشتغال زن و امور خاننداری و تربیت اولادان فقها برای زوج حق ابطال عقد کار قایل شده اند و بعضاً امور شغلی خانه را به تعبیر خیلی وسیع مطرح نموده و بیان نموده اند که اشتغال نباید مانع امور اداره منزل و تربیت اطفال شود.¹³ تعدادی دیگری به این نظر اند که امور اداره امور خانه مربوط هر دو بوده و تا این حد که مسوولیت حضانت را از مادران نفی نموده و قایل به مکلفیت به وی نیستند و صرفاً حق حضانت را برای وی قایل اند.¹⁴

با این حال موارد پیش میاید که در نتیجه فسخ عقد زن توسط شوهر و موارد و حالات آن چگونه است و اینکه که آیا زن حق دارد در ازدواج شرط عدم ممانعت از اشتغال بگذارد. در بحث شرط ضمنی که شرط تلویحی نیز خوانده میشود باید یاد آور شویم که در هنگام عقد بیان و تصریح نشده و بنا به عرف است. شرط ضمنی بر اشتغال زن به مانند زمان که فرد با زن زن که شاغل است

⁷ حسنی جوهری (1420)، سید عباس، حرائن الاشعار، قم / ص 212

⁸ راغب اصفهانی، حسین بن محمد (1404). المفردات فی غریب القرآن، بیروت/ ص 430

⁹ للرجال نصیب مما اكتسبو و للنساء مما کتسبن (النساء / 32)

¹⁰ عدالت خواه، عبدالقادر عدالت خواه. حقوق فامیل 1395. دانشگاه کابل/ ص 296-295

¹¹ گرجی ابولقاسم 1384. بررسی تطبیق خانواده تهران. ص 184

¹² حیدر پور البرز 1385، حقوق خانواده - ازدواج دائم آثار و انحلال آن/ ص 150

¹³ کاتوزیان، ناصر کاتوزیان، 1371 حقوق مدنی انتشارات بهمن ص 233

¹⁴ نجفی، شیخ محمد حسن 1412 ق، جواهر الکلام، بیروت؛ ج 11 ص 183

ازدواج میکند عدم تمکین وی را به صورت ضمنی پذیرفته است. در مورد حق مرد بر منع زن از اشتغال در موجودیت شرط ضمنی دو نظریه وجود دارد:

نظریه پردازان اول عدم اسقاط حق مرد در منع زن در کار است. به این منظور که؛ اگر فرد با زن کارگر ازدواج میکند و بعداً درک میکند که این اشتغال در تنافی با نفع خانواده قرار دارد؛ زوج میتواند میتواند زوجه اش را از کار منع نماید. استدلال این گروه مبنی بر این است که منع زن به کار توسط شوهرش صرفاً حق مرد نیست و مسئله مصلحت اجتماع است تا نفع خانواده بر فرد ارجحیت داده شود.¹⁵

عده دیگر به این نظر اند که اگر فرد با زن شاغل ازدواج میکند وی ضمناً حق ممانعت خویش از اشتغال زنش را ساقط نموده و اگر خلاف آن عمل کند نقض تعهد است و مرد نمیتواند زوجهش را از کار منع نماید.¹⁶

دوم مسئله شرط صریح حین عقد ازدواج است به نظر اغلب قریب به اتفاق فقهای معاصر شرط کار در ازدواج صحت دارد و منافی مسائل اساسی ازدواج نیست. آیت الله عظمی سستانی در این مورد چنین نظر داده است "چنانچه زن در ازدواج شرط کند که شوهرش حق ندارد وی را از کار منع نماید شرط صحیح و عقد نافذ است"

با آنچه یاد شد دولت های اسلامی رخ های متفاوت را برگزیده اند که در این مورد در قانون حمایت خانواده مصوب 1353 جمهوری اسلامی ایران ماده 18 چنین آمده: شوهر میتواند با تأیید دادگاه زن خود را از اشتغال به هر شغلی که منافی مصالح خانواندگی یا حیثیت خود زن باشد منع نماید... و اما در قوانین افغانستان رنگ دیگری موجود است و به مرد حق این را به شکل صریح نداده تا از کار زنش منع نماید. در ماده 122 قانون مدنی زن را صرفاً در عدم احقاق نفقه در بیرون شدن از خانه بدون اجازه شوهر و یا به مقاصد غیر جایز تصریح نموده.

ماده 122 قانون مدنی:

در حالات ذیل زوجه مستحق نفقه نمی گردد:

زوجه بدون اجازه زوج یا به غیر مقاصد جایز از مسکن خارج گردد.

زوجه به امور زوجیت اطاعت نداشته باشد.

مانع انتقال زوجه به مسکن زوج موجود باشد.

در این موارد قانون گذار افغانستان مقاصد غیر جایز را قید نموده که به تعبیری میتوان به مشاغل منافی رابطه زوجیت و مصلحت فامیل را داخل کرد و یا در عدم اطاعت روجه به امور زوجیت و یا عدم تمکین وی قانون موقف محطاطانه اختیار نموده و صرفاً به مرد عدم ایفا تکلیف پرداخت نفقه را اجازه داده و به هیچ وجه حق ابطال قرار داد کار زن را مجاز نمیداند.

¹⁵ امامی، سید حسین امامی، 1385، مختصر حقوق خانواده؛ ج 5 ص 520

¹⁶ محقق داماد، سید مصطفی، 1376، بررسی فقهی حقوقی خانواده؛ تهران ص 316

مبحث دوم: حق کار زنان در قوانین موضوعه

مفهوم حقوق اجتماعی بدین معنی است که دولت ها نه تنها اینکه مسؤولیت دارند تا شهروندان را در برابر ظلم و اجبار حمایت نمایند؛ بلکه میباید خدماتی را نیز ارائه نمایند تا افراد برای بهره مند شدن از حقوق شهروندی شان استفاده نمایند به مانند حق دسترسی به خدمات صحتی، حق آموزش، حق داشتن مسکن و ملکیت، حق دسترسی به رفاه، حق کار و حقوق دیگر.¹⁷ که درین مبحث به حمایت حق کار زنان در قوانین افغانستان می‌پردازیم.

گفتار اول: مبنای داشتن حق کار زنان

کار از جمله حقوق شهروندی و اساسی افراد شمرده شده و در قانون اساسی (1382 هـ.ج) جمهوری اسلامی افغانستان در ماده 48؛ کار را در زمره حقوق اساسی اتباع افغانستان چنین بیان کرده. کار حق هر افغان است. تعیین ساعات کار، رخصتی با مزد، حقوق کار و کارگر و سایر امور مربوط به آن توسط قانون تنظیم می‌گردد. انتخاب شغل و حرفه در حدود احکام قانون، آزاد میباشند.¹⁸

کار در قانون اساسی افغانستان از جمله حقوق اساسی اتباع که در اینجا حقوق به معنای مفرد (حق های اساسی) شناخته شده و در میان مرد و زن تبعیض را قابل نیست. حقوق اساسی¹⁹ که حقوق بشری یا انسانی نیز خوانده میشود از مهمترین پایه های جوامع دموکراتیک است که در قانون اساسی افغانستان به نام حقوق اساسی و وجایب اتباع در فصل دوم به بحث گرفته شده. اگر چه تبعیض میان زنان و مردان در محیط کاری و سهولت های کاری در گردیده ولی شخصیت و نیاز طبیعی زن در قوانین ارج گذاری شده و بعضی امتیازات را بر علاوه از امتیازات و رخصتی های با معاش که مردان و زنان به شکل مساوی بر خوردار هستند؛ برای زنان به شکل خاصه در قانون کار 1387 در نظر گرفته شده است. براساس ماده نهم قانون کار "در استخدام به کار تادیه مزد و امتیازات، انتخاب شغل، حرفه و مهارت و تخصص، حق تحصیل و تأمینات اجتماعی هر نوع تبعیض ممنوع میباشند. زنان در ساحه کار مستحق امتیازات معین دوره حاملگی و ولادت و سایر مواردیکه در این قانون و اسناد تقنینی ثبت گردیده میباشند."²⁰

امتیازات معین دوره حاملگی در دولت های مختلف دنیا نظر به پالیسی های کاری و اجتماعی و در نظر داشت صحت طفل و مادر و در بعضی حالات پدران مختلف است. به عنوان نمونه مادر و پدر در قانون کار سویدن رخصت با مزد به مدت 18 ماه و در حالات دوگانگی 180 روز اضافی برای هر دو در نظر گرفته شده که حق دارند هفت هفته قبل از تاریخ ولادت از آن مستفید شوند. و دولت در برابر مصارف طفل هر ماه \$150 برای هر طفل هر ماه دریافت میکنند. در هند مادران مدت 26 هفته رخصتی با معاش دارند که 8 هفته قبل از تاریخ ولادت از آن مستفید میگردند.²¹ با توجه به نیاز حمایت زنان در کار قوانین افغانستان نیز تدابیر با اتخاذ نموده. بر اساس ماده 31 قانون کار افغانستان زنان حامله تحت امتیاز تقلیل

¹⁷ (Plant 1991, Ellison 1997)

¹⁸ ماده 48 قانون اساسی

¹⁹ Fundamental rights

²⁰ ماده 9 قانون کار

²¹ Business insider.com/

maternity leave in different countries.

ساعات کار بدون کسر معاش قرار گرفته و در هفته بیش از (35) ساعت کاری مجبور به کار نیستند²². با نزدیک شدن تاریخ ولادت زنان میتوانند از رخصتی اختصاصی ولادی استفاده نمایند. ماده 54 قانون کار در مورد چنین صراحت دارد. "کارکن زن مستحق (90) روز رخصتی ولادی با مزد میباشد. که یک ثلث آن قبل از ولادت و دو ثلث آن بعد از ولادت قابل اجراء است. در صورت ولادت غیر طبیعی و یا دوگانگی یا بیشتر از آن مدت 15 روز رخصتی بیشتر به او داده میشود." ²³مزد و سایر حقوق مندرجه با تصدیق شفاخانه اجراء میگردد. کارکن زن مکلف است با اختتام رخصتی مندرج فقره (1) این ماده در خلال مدت 5 روز به اداره مراجعه نماید؛ در غیر آن ترک وظیفه شناخته شده و از امتیازات فقره 2 مستفید شده نمیتواند."

در افغانستان بیشترین ولادت ها به شکل سنتی اجرا میشود قانون گذار با درخواست تصدیق شفاخانه هم اطمینان از صحت ادعا درمورد رخصتی ولادی حاصل میکند و هم به نحوی زنان را تشویق به مراجعه به شفاخانه ها در هنگام ولادت می نماید. در حالت های استثنایی ولادت غیر طبیعی زنان از دیاد مدت 15 روز در نظر گرفته شده که در بعضی حالات اصلاً کافی نیست ولی زنان همانند مردان میتوانند از رخصتی به هنگام مریضی استفاده نمایند. مطابق ماده پنجاه دوم قانون کار: "کارکن سالانه مستحق (20) روز رخصتی مریضی با مزد و سایر حقوق و امتیازات میباشد. مریضی های کارکن اضافه از مدت مندرج فقره 1 این ماده به عوض سایر رخصتی های قانونی وی قابل محاسبه میباشد." ²⁴

عدم توظیف کارکن زن دارای طفل کمتر از دو سال به اضافه کاری از جمله حقوق خاصه زنان در نظام اداری افغانستان میباشد. بر اساس فقره 3 ماده 38 قانون کار: "کارکنان شب کار، کار های زیر زمینی و کار های مضر صحت و زنان حامله یا دارای طفل کمتر از دو سال شامل اضافه کاری شده نمیتواند" ²⁵. همچنان عین مسئله در ماده یکصد و بیست و دوم قانون کار تأکید گردیده: "اداره نمی تواند زن حامله، مادر دارای طفل کمتر از دو سال و کارکن نوجوان را به اضافه کاری، و مسافرت به منظور انجام کار رسمی توظیف نماید." ²⁶

زنان کار های فزیکتی ثقیل، مضر به صحت و زیر زمینی توظیف شده نمیتوانند صراحت قانون کار در ماده یکصد و بیستم چنین است: استخدام زنان و نوجوانان به کار های فزیکتی ثقیل، مضر صحت و زیر زمینی جواز ندارد. فهرست این کار ها از طرف وزارت صحت عامه و کار امور اجتماعی، شهداء و معلولین و اداره مربوط تثبیت و تصویب میگردد. ²⁷ زنان نمیتوانند به کار شبانه توظیف شوند ماده یکصد و بیست و یکم چنین گواه این مسئله است: اداره نمی تواند زنان و نوجوانان را به کار شبانه توظیف نماید.

²²ماده 31 قانون کار

²³ماده 54 قانون کار

²⁴ماده 52 قانون کار

²⁵ماده 38 قانون کار

²⁶ماده 122 قانون کار

²⁷ماده 120 قانون کار

"توظیف زنان و مادران دارای طفل شیر خوار، در شفاخانه‌ها کلینیک‌های صحتی و در صورت موافقه آنها وظایف و کارهاییکه ضرورت مبرم محسوس باشد، به طور نوبتی و و طبق جدول از این حکم مستثنی است." 28

زن میتواند در دوران حاملگی به کار خویش در صورت عدم امکان خطر ادامه بدهد ماده یکصد و بیست و سوم در این مورد چنین تصریح نموده: "زن در دوران حاملگی مطابق تصدیق طبیب یا شفاخانه، به کار خفیف با حفظ مزد و سایر حقوق وظیفه اصلی توظیف میگردد." 29 عدم امتناع از پذیرش زن به کار در ماده یکصد و بیست و پنجم قانون کار چنین تصریح شده: امتناع از پذیرش زن بکار و تقلیل مزد به دلایل حاملگی و یا شیر دادن طفل، ممنوع میباشد. اداره مکلف است برای سهولیت در اجرای کار برای مادران و اطفال کودکانها ایجاد کند ماده یکصد و بیست و ششم قانون کار: اداره مکلف است، جهت مواظبت و مراقبت اطفال کارکنان مربوط در محوطه اداره شیر خوارگاه و کودکانها را ایجاد نماید. 30

گفتار دوم: رخصتی‌ها و امتیازات مخصوص کارمندان زن

زنان در ساحه کار مستحق امتیازات معین دوره حاملگی و ولادت و سایر مواردیکه در این قانون و اسناد تقنینی ثبت گردیده میباشد. 31 "امتیازات معین دوره حاملگی در دولت‌های مختلف دنیا نظر به پالیسی‌های کاری و اجتماعی و در نظر داشت صحت طفل و مادر و در بعضی حالات پدران مختلف است. به عنوان نمونه مادر و پدر در قانون کار سویدن رخصت با مزد به مدت 18 ماه و در حالات دوگانگی 180 روز اضافی برای هر دو در نظر گرفته شده که حق دارند هفت هفته قبل از تاریخ ولادت از آن مستفید شوند. و دولت در برابر مصارف طفل هر ماه \$150 برای هر طفل هر ماه دریافت میکنند. در هند مادران مدت 26 هفته رخصتی با معاش دارند که 8 هفته قبل از تاریخ ولادت از آن مستفید میگردند. 32 با توجه به نیاز حمایت زنان در کار قوانین افغانستان نیز تدابیر با اتخاذ نموده. بر اساس ماده 31 قانون کار افغانستان زنان حامله تحت امتیاز تقلیل ساعات کار بدون کسر معاش قرار گرفته و در هفته بیش از (35) ساعت کاری مجبور به کار نیستند. 33 با نزدیک شدن تاریخ ولادت زنان میتوانند از رخصتی اختصاصی ولادی استفاده نمایند. ماده 54 قانون کار در مورد چنین صراحت دارد. "کارکن زن مستحق (90) روز رخصتی ولادی با مزد میباشد. که یک ثلث آن قبل از ولادت و دو ثلث آن بعد از ولادت قابل اجراء است. در صورت ولادت غیر طبیعی و یا دوگانگی یا بیشتر از آن مدت 15 روز رخصتی بیشتر به او داده میشود." 34 مزد و سایر حقوق مندرجه با تصدیق شفاخانه اجراء میگردد. کارکن زن مکلف است با اختتام رخصتی مندرج فقره (1) این ماده در خلال مدت 5 روز به اداره مراجعه نماید؛ در غیر آن تارک وظیفه شناخته شده و از امتیازات فقره 2 مستفید شده نمیتواند."

28 ماده 121 قانون کار

29 ماده 123 قانون کار

30 مواد 125 و 126 قانون کار

31 ماده 9 قانون کار

32 [Business insider.com/](http://Businessinsider.com/)

maternity leave in different countries.

33 ماده 31 قانون کار

34 ماده 54 قانون کار

در افغانستان بیشترین ولادت ها به شکل سنتی اجرا میشود قانون گذار با درخواست تصدیق شفاخانه هم اطمینان از صحت ادعا درمورد رخصتی ولادی حاصل میکند و هم به نحوی زنان را تشویق به مراجعه به شفاخانه ها در هنگام ولادت می نماید. در حالت های استثنایی ولادت غیر طبیعی زنان از دیاد مدت 15 روز در نظر گرفته شده که در بعضی حالات اصلا کافی نیست ولی زنان همانند مردان میتوانند از رخصتی به هنگام مریضی استفاده نمایند. مطابق ماده پنجاه دوم قانون کار: "کارکن سالانه مستحق (20) روز رخصتی مریضی با مزد و سایر حقوق و امتیازات میباشد. مریضی های کارکن اضافه از مدت مندرج فقره 1 این ماده به عوض سایر رخصتی های قانونی وی قابل محاسبه میباشد."³⁵

عدم توظیف کارکن زن دارای طفل کمتر از دو سال به اضافه کاری از جمله حقوق خاصه زنان در نظام اداری افغانستان میباشد. براساس فقره 3 ماده 38 قانون کار: "کارکنان شب کار، کار های زیر زمینی و کار های مضر صحت و زنان حامله یا داراری طفل کمتر از دو سال شامل اضافه کاری شده نمیتواند"³⁶. همچنان عین مسئله در ماده یکصد و بیست و دوم قانون کار تأکید گردیده: "اداره نمی تواند زن حامله، مادر دارای طفل کمتر از دو سال و کارکن نوجوان را به اضافه کاری، و مسافرت به منظور انجام کار رسمی توظیف نماید."³⁷

زنان کار های فزیک ثقیل، مضر به صحت و زیر زمینی توظیف شده نمیتوانند صراحت قانون کار در ماده یکصد و بیست و چنین است: استخدام زنان و نوجوانان به کار های فزیک ثقیل، مضر صحت و زیر زمینی جواز ندارد. فهرست این کار ها از طرف وزارت صحت عامه و کار امور اجتماعی، شهادت و معلولین و اداره مربوط تثبیت و تصویب میگردد.³⁸ زنان نمیتوانند به کار شبانه توظیف شوند ماده یکصد و بیست و یکم چنین گواه این مسئله است: اداره نمی تواند زنان و نوجوانان را به کار شبانه توظیف نماید.

"توظیف زنان و مادران دارای طفل شیر خوار، در شفاخانه ها کلینیک های صحتی و در صورت موافقه آنها وظایف و کارهاییکه ضرورت مبرم محسوس باشد، به طور نوبتی و و طبق جدول از این حکم مستثنی است."³⁹

زن میتواند در دوران حاملگی به کار خویش در صورت عدم امکان خطر ادامه بدهد ماده یکصد و بیست و سوم در این مورد چنین تصریح نموده: "زن در دوران حاملگی مطابق تصدیق طبیب یا شفاخانه، به کار خفیف با حفظ مزد و سایر حقوق وظیفه اصلی توظیف میگردد."⁴⁰

³⁵ماده 52 قانون کار

³⁶ماده 38 قانون کار

³⁷ماده 122 قانون کار

³⁸ماده 120 قانون کار

³⁹ماده 121 قانون کار

⁴⁰ماده 123 قانون کار

عدم امتناع از پذیرش زن به کار در ماده یکصد و بیست و پنج قانون کار چنین تصریح شده: امتناع از پذیرش زن بکار و تقلیل مزد به دلایل حاملگی و یا شیر دادن طفل، ممنوع میباشد. اداره مکلف است برای سهولت در اجرای کار برای مادران و اطفال کودکانها ایجاد کند ماده یکصد و بیست و ششم قانون کار: اداره مکلف است، جهت مواظبت و مراقبت اطفال کارکنان مربوط در محوطه اداره شیر خوارگاه و کودکانستان را ایجاد نماید.⁴¹ حقوق و امتیازات اضافی برای زنان و بخصوص زنان حامله و مادران دارای اطفال خورد سال به منظور اینکه در عین حال که اداره بازمی را تامین میکند برای حفظ شیرازه خانواده و برقراری رابطه عاطفی میان اعضای فامیل و بر خصوص طفل و مادر میباشد. نکته قابل توجه اینست که در رخصتی ولادی برای کارکنان پدران نقشی ندارند که در روزگار معاصر برای رفع نیاز مندی و آسیب پذیری های دوران حاملگی و بعد آن بزرگترین پشتیبان مادر و طفل؛ پدر است که برای توجه جدی و تام بر نگهداری از زن و فرزند نیاز مند فراغت است.

تحقیقات و در ویسکانسن ایالات متحده امریکا در مورد اینکه رخصت ولادی چه اندازه بالای زنان تاثیر صحتی دارد و ولادت و کار چه اندازه عامل افسردگی، عصبانیت و اضطراب شده میتواند. این تحقیقات بالا زنان که با همسر و یا شریک زندگی شان به سر میبردند صورت گرفت که در مورد زنان کارگر نیمه وقت و زنان کارگر خانگی در ماه اول پس از زایمان، در ماه چهارم پس از زایمان⁴² فرق قابل ملاحظه میان زنان کارگر نیمه وقت و زنان کارگر خانگی دیده نمیشود ولی در مورد زنان کارگر تمام مدت در سطح عصبانیت، اضطراب و افسردگی بلند تر پدید آمده بود. زنان که "6 هفته و یا کمتر" رخصت ولادی دریافت نموده بودند از افسردگی بلند تر زنج می بردند. در نتیجه تحقیقات رخصت های ولادی پایینتر از 6 هفته و کوتاه مدت از جمله فکتور های پر خطر برای صحت زنان یاد شده و زمانی که به عوامل و فکتور های چون ازدواج های ناخوش یکجا شود زنان را در خطر بزرگ افسردگی قرار میدهد.⁴³

گفتار سوم: منع کار اجباری و ممانعت حق کار زنان

با توجه به ارزش حقوق خاصه زن در کار قانون گذار افغانستان حقوق را که ذکر نمودیم برای زنان بر علاوه حقوق عادی افراد در کار تصریح نموده. بر علاوه در جنبه جزایی استفاده از حق کار قوانین افغانستان زن را مورد حمایت قرار داده؛ و احکام خاص منضمه منع زن از حق کار و اجبار زن به کار در قوانین افغانستان وجود دارد.

بر اساس قانون اساسی ماده چهل نهم کار اجباری منع قرار داده شده: تحمیل کار اجباری ممنوع است. سهم گیری فعال در حالت جنگ آفات و سایر حالات که حیات و آسایش عامه را تهدید کند از و جایب ملی هر افغان است.⁴⁴ بر اساس قانون کار - ماده چهارم کار اجباری چنین تعریف شده: کار اجباری ممنوع است. کار وقتی اجباری پنداشته میشود، که کارکن به وسیله تهدید یا به نحو دیگر خلاف اراده وی، به اجرای کار مکف گردد.⁴⁵ مطابق ماده پنجم قانون منع خشونت علیه زن کار اجباری از جمله موارد خشونت

⁴¹ مواد 125 و 126 قانون کار

⁴² Postpartum

⁴³ Janet shilbley Hdy, Marjorie H, Klein, Marilyn J. Essex, and Rosanne Clark, **Maternity leave and women's Mental health, university of Wisconsin Madison (1995)**

⁴⁴ ماده 49 قانون اساسی

⁴⁵ ماده 4 قانون کار

تلقی می‌گردد.⁴⁶ با اینکه کار اجباری به گونهٔ مجمل بیان شده و تعرف صریح در مورد آن وجود ندارد ولی با آن هم مطابق ماده 911 کود جزا تحت عنوان بهره‌کشی از نیروی کار چنین بیان شده: شخصی که نیروی کار مردم را با استفاده از فریب با حيله بهره‌کشی کند یا آن را به فروش برساند یا به هر طریق آنها را مورد معامله قرار دهد، به حبس متوسط، محکوم می‌گردد.⁴⁷

اگر چه مردان همانند زنان می‌توانند مورد کار اجباری قرار گیرند ولی اینکه کار اجبار که علیه زن صورت می‌گیرد صفت خشونت علیه زن داشته و در محاکم مختص به خودش بررسی می‌شود که خود نشان دهنده حمایت از زنان است. بر اساس ماده 36 قانون منع خشونت علیه زن کار اجباری چنین مورد مجازات قرار می‌گیرد: شخصی که زن را به کار اجباری وادار نماید، علاوه بر جبران خساره، حسب احوال به حبس قصیر که از شش ماه بیشتر نباشد، محکوم می‌گردد.⁴⁸ بر اساس ماده 35 قانون منع خشونت علیه زن ممانعت از حق تعلیم، تحصیل و دسترسی به خدمات صحی چنین مورد مجازات قرار می‌گیرد: شخصی که زن را از حق تعلیم، تحصیل، کار، دسترسی به خدمات صحی یا استفاده از سایر حقوق مندرج قوانین مانع گردد، حسب احوال به حبس قصیر که از شش ماه بیشتر نباشد، محکوم می‌گردد.⁴⁹

در بسیار جوامع با توجه به نیروی کار زنان و نیاز زنان به کار و نیاز مشاغل به زنان بناء به این ضروریات به کار زنان در قوانین مهر تأیید زده شده⁵⁰. هر دو مسئله منع زن از کار و اجبار کار بالای او صفت خشونت دارند که به خودی خود نشان دهنده جایگاه کار زنان در قوانین دولت جمهوری اسلامی افغانستان می‌باشد.

مبحث سوم: حق کار زنان در اسناد بین‌المللی

حق زنان در کار خارج از خانه با شروع عصر صنعتی و نیاز کار فرمایان به زنان شد اینچنین بود که زنان در جامعه کاری جایگاه پیدا نمودند؛ زنان فرمانبردارتر بوده و از مردان سرکش راحت‌تر تابع می‌شدند، زنان مزد کمتر دریافت می‌نمودند و کمتر دست به اعتراض و تشکیل اتحادیه‌های کاری می‌زدند.⁵¹ بعد از مبارزات مهم تاریخی برای دریافت حق کامل شهروندی و عیناً به مثابه مردان جایگاه زنان در اسناد بین‌المللی جا باز کرد ولی هنوز هم در بیسار دولت‌ها مزد زنان به مراتب کمتر از مردان است به گونهٔ مثال زنان در برخی دولت‌های اروپایی مانند فنلاند، فرانسه و سویس مزد زنان 20 درصد کمتر از مردان است. با توجه به این که نمیتوان تمام اسناد بین‌المللی را با سیاه کردن چند صفت در بر گرفت به مهمترین شان می‌پردازیم.

⁴⁶ماده 5 قانون منع خشونت علیه زن

⁴⁷ماده 911 کود جزا

⁴⁸ماده 36 قانون منع خشونت علیه زن

⁴⁹ماده 35 قانون منع خشونت علیه زن

⁵⁰سفیری خدیجه، 1377؛ جامعه‌شناسی اشتغال بانوان ص 129

⁵¹مرتضی شیرودی؛ اشتغال زنان در اسناد حقوق بشری، پرتال جامعه انسانی .

گفتار اول: سال 1930 کنوانسیون کار اجباری⁵² در جنوا⁵³

درین کنوانسیون دولت های تصویب کنند تعهد نمودند تا به کمترین وقت ممکن کار اجباری را تحت قلمرو شان از بین ببرند. با تعریف جامع ک از کار اجباری در این کنوانسیون ارایه شد تمام کار های که بر فرد بدون اینکه او خودش را به کار ارایه دهد انجام شود کار جبری خواهد بود؛ در بعضی استثناءات⁵⁴ که قوانین مصلحت را ارجحیت میدهند. که در موارد خدمات عسکری بالای افراد و در بعضی حالات که فرد به وسیله محکمه با صلاحیت مورد حکم قرار گرفته تا به انجام خدمات عامه بپردازد که نمونه آنرا میتوان در کود جزای افغانستان تحت عنوان بدیل های حبس ماده 162 انجام خدمات عامه را بیان کرده.⁵⁵ مسئله دیگر درین کنوانسیون وجبیه دولت ها در قبال اجرای مجازات در مورد افراد که به تحمیل کار میپردازند، میباشد.⁵⁶

گفتار دوم: اعلامیه جهانی حقوق بشر

از دلایل مهم تدوین اعلامیه جهانی حقوق بشر ارج گذاری به منزله عالی انسان و برخورد انسانی با همه افراد جهان است این اعلامیه در سال 1948 در سومین اجلاس مجمع عمومی سازمان ملل در فرانسه ابلاغ گردید. بر اساس این اعلامیه حق کار برای افراد شناخته شده استفاده از بهره کار افراد و برده داری منع قرار گرفته به شکل عام به زنان و مردان حق کار بدون اجبار و اکراه و کار انتخابی خودشان برای افراد شناخته میشود.

⁵² FORCED LABOR CONVENTION.

⁵³ GENEVA

⁵⁴ ARTICLE 2 OF THE (ILO) INTERNATIONAL LABOUR OFFICE

1 for the purpose of this convention the term forced or compulsory labour shall mean all work or service which is exacted from any person under menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily.

2 nevertheless, for the purpose of this convention, the term forced or compulsory labour shall not include:

a) any work or service exacted in virtue of compulsory military service laws for work of purely military character;

b) any work or service which forms part of the normal civic obligation of the citizens of a fully self-governing country;

c) any work or service exacted from any person as consequence of conviction in a court of law, provided that the said work or service is carried out under the supervision and control of a public authority and that the said person is not hired to or placed at the disposal of private individuals, companies or association.

⁵⁵ کود جزا ماده 162

⁵⁶ Article 25 of (ILO)

The illegal exaction of forced labour shall be punishable as penal offence, and it shall be an obligation on any member ratifying this convention to ensure that the penalties imposed by law are really adequate and are strictly enforced.

در این اعلامیه بیان میشود که تمام افراد آزاد به دنیار میآیند و از کرامت و ارزش انسانی بر خوردار اند و اعلامیه به اراده افراد ارج میگذارد.⁵⁷ در این اعلامیه بهره کشی و برده داری منع شده⁵⁸ و به حق آزادی کار و انتخاب شغل از ج گذاری شده. دولت ها را به تعهد میبازره و حمایت در مقابل بیکاری وا میدارد. و تاکید میکند که همه افراد مستحق مزد مساوی در برابر کار مساوی اند.⁵⁹ اعلامیه ساعت کاری متناسب ، رخصتی های تفریحی و استراحت را بامزد برای همه افراد حق میداند.⁶⁰

گفتار سوم: مقاوله های مزد مساوی در مقابل کار مساوی

بر اساس مقاوله شماره 100 مجلس عمومی سازمان بین المللی کار، هر یک از کشورهای عضو متعهد شدند که باید تساوی اجرت را برابر زنان و مردان در برابر کار مساوی تشویق نمایند. مقاوله؛ تعریفی⁶¹ جامع از اجرت در مطابقت به اصول سازمان جهانی کار ارایه نموده و دولت ها را مکلف⁶² به نقش دادن

⁵⁷ Article 1 of universal declaration of human rights

all human beings are born free and equal in dignity and rights. They are endowed with reason and conscience and should act towards one another in a spirit of brotherhood.

⁵⁸ Article 4 of the universal declaration of human rights.

no one shall be held in slavery or servitude; slavery and the slave trade shall be prohibited in all their forms.

⁵⁹ Article 23 of the universal declaration of human rights

1 everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favorable conditions of work and to protection against unemployment.

2 everyone; without any discrimination, has the right to equal pay for equal work.

3 everyone who works has the right to just and favorable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of social protection.

4 everyone has the right to form and join trade unions for the protection of his interests.

⁶⁰ Article 24 of universal declaration of human rights

Everyone has the right to rest and leisure, including reasonable limitation of working hours and periodic holidays with pay.

⁶¹ Article 1 of the equal remuneration convention

For the purpose of this convention...

(a) The term remuneration includes the ordinary, basic or minimum wage or salary and any additional emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out worker's employment;

(b) The term equal remuneration for men and women workers for work of equal value refers to rates of remuneration established without discrimination based on sex.

⁶² Article 2 of the equal remuneration convention

1. Each member shall, by means appropriate to the methods on operation for determining rates of remuneration, promote and, in so far is consistent with such methods, ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

a) National laws or regulation

b) Legally established or recognized machinery for wage determination;

c) Collective agreements between employers and workers; or

مواد مقوله در قوانین داخلی میسازد. البته یاد اور شویم که اختلاف اجرت در میان زنان و مردان اگر که بر پایه جنسیت نباشد مخالف اصل تساوی اجرت زن و مرد در قبال کار هم ارزش نمیباشد.

بر علاوه آنچه از اسناد بین مللی یاد شد؛ اسناد دیگر که از گنجایش این مقاله بیرون خواهد بود تا در مورد جداگانه توضیحات ارائه گردد، و با صرف برشمردن نام شان بسنده میکنیم:

(1) مقوله نفی تبعیض در امور مربوط به استخدام و اشتغال سال 1337.

(2) کنوانسیون رفع هر نوع اشکال تبعیض علیه زنان سال 1358.

(3) اعلامیه اسلامی حقوق بشر سال 1369.

(4) منشور حقوق و مسؤولیت های زنان در کشور های اسلامی.

نتیجه گیری:

با توجه به آنچه بیان گردید دیده می شود که امروزه در زنان با کار در وظایف کلیدی و اساسی در جهان نیروی کار خیلی عظیم و حیاتی جوامع بشری را دربر دارند تا سطح که شخصیت های اول سیاسی خیلی از دول را زنان تشکیل میدهند. بر علاوه از وظایف کلیدی و سیاسی زنان بخش عظیم از فعالیت های حیاتی اجتماع را از مرجع غیر رسمی که همانا داخل خانه است؛ تشکیل میدهند که بعضاً به بدست فراموشی سپرده میشود به نظر انتونی گیدنز جامعه شناس، " کار بی مزد خانگی اهمیت حیاتی بر اقتصاد جامعه دارد."63 و نیاز مبرم بسیاری از مشاغل به زنان را نمیتوان چشم پوشی کرد. و همین نیاز ها ایجاب می کنند که سهم گیری زنان در مشاغل بیرون از خانه تشویق شده مورد حمایت قرار بگیرد و هم چنان نظر به ویژه گی ها و نیاز های منحصر به فرد زنان باید برای این طبقه رخصتی های و امتیازاتی ویژه در نظر گرفته شود. که در قوانین افغانستان و اسناد بین المللی تا حدی زیادی این موضوعات در نظر گرفته شده است.

منابع

منابع فارسی:

- ۲- حسنی جوهری (1420)، سید عباس، حرائن الأشعار، قم فی غریب القرآن، بیروت.
- ۳- عدالت خواه، عبدالقادر عدالت خواه. حقوق فامیل 1395. دانشگاه کابل.
- ۴- گرجی ابولقاسم 1384. بررسی تطبیق خانواده تهران. ص 184
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد(1404).المفردات.
- ۵- حیدر پور البرز 1385، حقوق خانواده - ازدواج دائم آثار و انحلال آن.
- ۶- کاتوزیان، ناصر کاتوزیان ، 1371 حقوق مدنی انتشارات بهمن.
- ۷- نجفی، شیخ محمد حسن 1412 ق، جواهر الکلام، بیروت؛

d) a combination of these various means.

63 پیمان، رستم پیمان: مجموع حقوق زن قسمت نهم 1390

- ۸- امامی، سید حسین امامی، 1385، مختصر حقوق خانواده؛
- ۹- محقق داماد، سید مصطفی، 1376، بررسی فقهی حقوقی خانواده؛ تهران.
- ۱۰- پیمان، رستم پیمان: مجموع حقوق زن قسمت نهم 1390
- ۱۱- محمد حسن صادقی، مقاله علمی 1396 زن در فرهنگ و هنر. ۱۲- طباطبایی، سید محمد حسن 1417؛ المیزان فی التفسیر القرآن.
- ۱۳- روشن فر، مرضیه (1382). زن، اشتغال و مالکیت. تهران: برگ زیتون. ص (76).
- ۱۴- مرتضی شیرودی؛ اشتغال زنان در اسناد حقوق بشری، پرتال جامعه انسانی .
- ۱۵- سفیری خدیجه، 1377؛ جامعه شناسی اشتغال بانوان ص 129
- ب) قوانین و اسناد بین المللی**
- ۱- قانون اساسی 1382
- ۲- قانون کار 1387
- ۳- قانون مدنی 1355
- ۴- ماده 18 قانون حمایت خانواده جمهوری اسلامی ایران 1353
- ۵- کود جزا 1396
- ۶- قانون منع خشونت علیه زن 1388
- ۷- مقاله نفی تبعیض در امور مربوط به استخدام و اشتغال سال 1337.
- ۸- کنوانسیون رفع هر نوع اشکال تبعیض علیه زنان سال 1358.
- ۹- اعلامیه اسلامی حقوق بشر سال 1369.
- منشور حقوق و مسؤلیت های زنان در کشور های اسلامی.

ج) منابع انگلیسی

- 1- Collins English dictionary 12th Edition 2014, Harper Collins publisher 1991
- 2- Marshall 1963:74 in Powell 2002: 229
- 3- Plant 1991, Ellison 1997.
- 4- Janet Shibley Hyde, Marjorie H. Klein, Marilyn J. Essex, and Rosanne Clark, 5-5- Maternity leave and women's Mental health, University of Wisconsin Madison (1995)
- 6- Geneva forced labor convention 1930
- 7- universal declaration of human rights / United Nations General Assembly 1948
- 8- Constituent of (ILO) International Labor Office
- 9- Equal Remuneration Convention General Assembly International Labor Office 100th Convention

